



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

**O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO – ALGUMAS QUESTÕES,  
EM PARTICULAR, SOBRE A CESSAÇÃO**

**Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de Mestre em Direito**

**Por**

**Sílvia Kelly Vilela Maia**

**Faculdade de Direito**

**Junho de 2015**



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

**O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO – ALGUMAS QUESTÕES,  
EM PARTICULAR, SOBRE A CESSAÇÃO**

**Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de Mestre em Direito**

**Por**

**Sílvia Kelly Vilela Maia**

**Faculdade de Direito**

**Sob orientação da Senhora Professora Doutora Milena da  
Silva Rouxinol**

**Junho de 2015**

## ÍNDICE

Resumo	4
Introdução	5

### Capítulo I

#### Contrato de trabalho a termo resolutivo – aspetos gerais do regime

1. Contrato de trabalho a termo versus art. 53.º da CRP	6
2. Noções gerais	8
3. Requisitos materiais	8
4. Requisitos formais	12
5. Contrato de trabalho a termo certo	14
6. Contrato de trabalho a termo incerto	18
8. Transformação do contrato	19
9. Sucessão de contratos	20

### Capítulo II

#### A cessação do contrato de trabalho a termo

1. Noções gerais	23
2. A cessação por caducidade com base na ocorrência do termo	25
2.1. No contrato de trabalho a termo certo	25
2.1.1. Comunicação	25
2.1.2. Compensação	27
2.2. No contrato de trabalho a termo incerto	29
2.2.1. Comunicação	29
2.2.2. Compensação	30
3. Especificidades do regime do despedimento ilícito em caso de contrato a termo	31
3.1. Âmbito de aplicação	31
3.2. Efeitos do despedimento ilícito	32
3.3. Análise da estatuição do artigo 393.º/2	33
3.3.1. A alínea a) – retribuições intercalares	33
3.3.2. A alínea b) – Reintegração ou indemnização substitutiva	35
3.3.2.1. Ocorrência do termo após o trânsito em julgado da decisão judicial	35
3.3.2.2. Ocorrência do termo antes do trânsito em julgado da decisão judicial	38
Conclusão	40
Bibliografia	41

## **RESUMO**

A presente dissertação de Mestrado, é requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito, na Universidade Católica do Porto. Iniciaremos o nosso trabalho, verificando até que ponto o contrato a termo é compatível com o princípio constitucional da segurança no emprego. Faremos uma breve análise sobre os requisitos formais e materiais para a celebração de um contrato a termo. Finalizaremos o nosso estudo, abordando as formas de cessação do contrato a termo e, em particular, os efeitos do despedimento ilícito no contrato a termo.

## **ABSTRACT**

This Master's thesis is a partial requirement for the degree of Master of Law at the Catholic University of Porto. To begin with, we are going to check the extent to which fixed term contracts are compatible with the constitutional principle of job stability. After that, we will come across fixed term contract formal and material conditions. We will finish our study addressing the ways of termination of this type of contract and, in particular, the effects of a wrongful dismissal in fixed-term contracts.

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação, apresentada na Escola de Direito da Universidade Católica do Porto, é condição para a obtenção do Grau de Mestre em Direito.

O contrato de trabalho a termo tem sido utilizado cada vez mais na atualidade. Daí o nosso interesse em fazer um estudo sobre o tema. Dado que se trata de uma forma precária de contratação.

O nosso estudo parte da legislação portuguesa atual, doutrina e jurisprudência. A nossa pesquisa restringir-se-á aos efeitos do despedimento ilícito no contrato a termo português e nas relações entre privados.

Começaremos por verificar se o contrato a termo é considerado constitucional, face ao artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece o princípio da segurança no emprego.

Em seguida, apresentaremos os requisitos formais e materiais do contrato a termo, bem como as consequências nos casos de violação.

Nuclearmente, falaremos da caducidade do contrato a termo devida à ocorrência desse mesmo termo e também dos efeitos do despedimento ilícito no âmbito de um contrato a termo.

## Capítulo I

### Contrato de trabalho a termo resolutivo - aspetos gerais do regime

#### 1. Contrato de trabalho a termo *versus* art. 53.º da CRP

A CRP, entre os Direitos e Deveres fundamentais (parte I), inclui no título II (Direitos, Liberdades e Garantias), Capítulo III (Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores) o art. 53.º, estabelecendo “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa (...)”. Por outro lado, na parte II (Organização Económica), Título I (Princípios Gerais), o art. 80.º (Princípios Fundamentais), alínea *c*), estabelece a liberdade de iniciativa e de organização empresarial.

Neste sentido, pergunta-se em que medida há colisão entre os referidos princípios constitucionais.

Segundo José João Abrantes, na relação entre a liberdade de empresa e os direitos fundamentais dos trabalhadores, “(...) deve procurar-se uma aplicação do direito, que, a partir da ideia de unidade da Constituição, alcance a concordância prática de todos os interesses envolvidos”. Acrescenta que “no âmbito da relação de trabalho, o conteúdo dos deveres contratuais deve ser aferido à luz da Constituição, o que pressupõe uma ideia de conflito de bens ou interesses, todos igualmente merecedores de tutela”<sup>1</sup>. O mesmo autor refere ainda que, justamente porque a aposição de termo resolutivo entra em conflito com o princípio da segurança no emprego é que ela só é admissível em situações excepcionais, em que objetivamente se encontre justificada a natureza temporária do trabalho a ser prestado.

Gomes Canotilho afirma que “é através do teste de razoabilidade que se determina o desvalor constitucional de alguns valores pretensamente invocados como

---

<sup>1</sup> “Contrato de Trabalho e Direito Fundamental, Breves Reflexões”, II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – *Memórias*, Coord. António Moreira, Coimbra, 1999, p.112 e ss, *apud* MARTINEZ, Pedro Romano, “A Constituição de 1976 e o direito do trabalho”, *Nos 25 anos da Constituição da República Portuguesa de 1976. Evolução Constitucional e Perspectivas Futuras*, Lisboa, 2001, p. 174.

dignos de proteção em conflito com outros”<sup>2</sup>. Para o Autor, o contrato de trabalho a termo é considerado de natureza precária, sendo admitido só para atender a necessidades temporárias das empresas e apenas pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades, bem como nos casos de políticas de emprego<sup>3</sup>.

Para M. Afonso Vaz, a liberdade de empresa (art. 61.º, da CRP) é um direito substantivo fundamental constitucionalmente consagrado, com conteúdo elástico e determinado, baseado na finalidade do empregador maximizar a produção e minimizar os custos, conferindo-lhe a liberdade de contratar os seus trabalhadores, estabelecendo os seus salários e as suas condições de trabalho. Como limites à liberdade de empresa estão os artigos 53.º, 54.º, 57.º e 59.º da CRP. Para o autor, o direito dos trabalhadores prevalece quando confrontados com a liberdade de empresa, desde que a restrição seja proporcional<sup>4</sup>.

O artigo 53.º da CRP impõe que a regra seja a contratação por tempo indeterminado. Tal Princípio garante uma relação de trabalho estável para o trabalhador, pressupondo, pelo menos em princípio, que a relação de trabalho é temporalmente indeterminada. Todavia, o valor da estabilidade no emprego não é absoluto. Neste sentido, a possibilidade de celebração de contratos a termo não é, forçosamente, violadora do direito à segurança no emprego. Além disso o tribunal constitucional já se pronunciou pela constitucionalidade dos motivos de celebração do contrato a termo, relacionando a segurança no emprego (art. 53.º, da CRP) com a realização da política de pleno emprego (art. 58.º, da CRP), admitindo o contrato a termo em tarefas não transitórias, de modo a reduzir o número de desempregados<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> *Direito Constitucional, apud* Martinez, Pedro Romano, “*idem*”, p. 176.

<sup>3</sup> CANOTILHO, Gomes e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4.ª Ed. Revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 711.

<sup>4</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, “A Constituição de 1976 e o direito do trabalho”, Nos 25 anos da Constituição da República Portuguesa de 1976. *Evolução Constitucional e Perspectivas Futuras*, Lisboa, 2001, p. 179. (rever a citação, em cima indica o autor manuel afonso vaz e aqui indica como aitor pedro romano martinez).

<sup>5</sup> SILVA, Maria Manuela Maia da, “Os direitos Constitucionais dos Trabalhadores e a sua Articulação com o Direito Ordinário”, III Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação António Moreira, Coimbra, 2001, p. 115 e ss, IN MARTINEZ, Pedro Romano, “A Constituição de 1976 e o direito do trabalho”, Nos 25 anos da Constituição da República Portuguesa de 1976. *Evolução Constitucional e Perspectivas Futuras*, Lisboa, 2001, p.182.

## 2. Noções gerais

Primeiramente, cabe distinguir entre termo e condição (art. 270.º CC). A condição ocorre quando as partes subordinam a produção dos efeitos do negócio jurídico (condição suspensiva) ou a sua resolução (condição resolutiva), a um acontecimento futuro e incerto. O termo, por sua vez, ocorre quando for estipulado entre as partes que os efeitos do negócio jurídico comecem ou cessem a partir de certo momento. O termo pode ser suspensivo (inicial) ou resolutivo (final)<sup>6</sup>.

A condição e o termo suspensivos podem ser apostos a um contrato de trabalho (art. 135.º Código do Trabalho (CT)). O termo resolutivo, por sua vez, deixou de ser uma mera cláusula acessória e transformou-se em uma modalidade contratual autónoma, “contrato de trabalho especial”, a partir do código de trabalho de 2009.

O legislador não previu todo o regime do contrato a termo resolutivo numa única secção, mantendo o regime disperso pelo CT, o que, do nosso ponto de vista, poderá, em certos casos, suscitar algumas dúvidas.

A título de exemplo temos a parte principal do regime consagrada nos arts. 139.º a 149.º, todavia, o período experimental no art. 112.º, 2; a formação profissional no art. 131.º/2; a cessação do contrato de trabalho a termo nos arts. 344.º e 345.º; o caso especial do contrato de trabalho a termo com trabalhador reformado no art. 348.º e os efeitos da suspensão nos arts. 295.º/3 e 393.º.

## 3. Requisitos materiais

O contrato a termo<sup>7</sup>, instrumento legal de vinculação precária e atípica<sup>8</sup>, está condicionado à verificação de circunstâncias excepcionais (razões de natureza

---

<sup>6</sup> Neste sentido, António Monteiro Fernandes, nos dá outro exemplo: Assim, um trabalhador pode celebrar, em 1 de janeiro, um contrato de que conste uma cláusula segundo a qual estará obrigado a comparecer ao serviço em 15 do mesmo mês (termo suspensivo ou inicial); como pode, no mesmo contrato, estipular-se que cessará em 31 de dezembro seguinte (termo resolutivo ou final). FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 16.ª Ed., Coimbra, Editora Almedina, 2012, p. 263.

<sup>7</sup> Segundo dados constantes do Livro Branco das Relações Laborais, no ano de 2006 os contratos a termo representavam mais de 20% do emprego assalariado em Portugal, sendo responsáveis por mais de 60% de todas as novas contratações. AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 103, nota 133.



económica, social e de política de emprego), o que espelha o compromisso possível entre o princípio da segurança no emprego e o princípio geral da liberdade contratual.

A cláusula geral de admissibilidade do contrato de trabalho a termo (art. 140.º/1, CT) é a “satisfação de necessidades temporárias da empresa, pelo período estritamente necessário à satisfação desta necessidade”<sup>9</sup>. Baseado na cláusula geral, o legislador elaborou um rol exemplificativo de situações que legitimam o recurso da contratação a termo, como pode ver-se no art. 140.º/2.

Ao referir a necessidade temporária da *empresa*, acreditamos que o legislador tenha aludido a um sentido mais amplo de empregador e não apenas à empresa *stricto sensu*. De acordo com Júlio Gomes, nada obsta que um empregador (pessoa física) possa contratar um enfermeiro, por exemplo<sup>10</sup>.

Por se tratar de uma expressão muito vaga e indeterminada, caberá, como explica João Leal Amado, ao próprio empregador no exercício dos seus poderes de gestão, a definição do que é uma necessidade temporária em sua empresa<sup>11</sup>. No mesmo sentido, Júlio Gomes já advertiu que serão todas as necessidades temporárias que o empregador definir como tais<sup>12</sup>. De acordo com Susana Sousa Machado, a determinação de necessidade temporária de uma empresa deverá ser efetuada de acordo com critérios objetivos que devem constar no contrato, permitindo a aferição da validade da aposição

---

<sup>8</sup> Como bem nota Umberto Romagnoli, é por uma espécie de «pudor intelectual» e por «comodidade de expressão» que continuamos a falar em contratos atípicos («sinónimo de desviantes»), quando, afinal, nos referimos a contratos previstos e regulados pelo legislador, “Il diritto del lavoro tra disincanto e ragionevoli utopie”, *LD*, 2002, N.º 2, P. 219-244(232). Na Doutrina brasileira sobre a desagregação do contrato de trabalho típico e as novas modalidades contratuais, Arion Sayão Romita, *O princípio da Proteção em Xequê*, São Paulo, LTR, 2003, P.217-234. AMADO, João Leal. Contrato de trabalho, 4ª Edição, Editora Coimbra, Coimbra, 2014, p. 102, nota 132.

<sup>9</sup> De acordo com Júlio Gomes, se o contrato para substituição de um trabalhador temporariamente impedido de realizar a sua prestação for celebrado a termo certo, o regresso do trabalhador substituído antes da verificação do termo, não é causa de caducidade do contrato. GOMES, Júlio, “O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?” *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003, p. 46.

<sup>10</sup> GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 591.

<sup>11</sup> AMADO, João Leal, *Contrato...*, p.107.

<sup>12</sup> De acordo com Júlio Gomes, a dificuldade de definição de tal preceito é agravada porque determinadas empresas, intitulam-se, elas mesmas, como empresas temporárias: uma empresa temporária constituída para realizar uma única empreitada de grande dimensão, uma feira ou um grande evento desportivo, as quais as suas necessidades também são temporárias. GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 592. No mesmo sentido, de acordo com o autor brasileiro MÁRCIO TÚLIO VIANA, a empresa deixa de representar algo seguro e duradouro, para assumir um aspeto tão oscilante como os seus próprios produtos (“El nuevo modelo económico y la destrucción de derechos Laborales”, *Relaciones Laborales*, n. 14, 2000, p. 95. AMADO, João Leal, *Contrato...*, p. 107.

do termo, designadamente por via judicial”<sup>13</sup>. Neste domínio, para que se justifique a contratação a termo, não basta fazer referência a um desses exemplos, mas estabelecer com clareza, a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado<sup>14</sup>.

Outra questão que suscita dúvida é a possibilidade de celebrar um único contrato de trabalho para substituir vários trabalhadores, sucessivamente. Irene Gomes admite tal possibilidade desde que seja notória a necessidade temporária da empresa; que não seja para a substituição geral de qualquer trabalhador efetivo e que não haja qualquer intenção de defraudar a lei<sup>15</sup>. Júlio Gomes não perfilha do mesmo entendimento, por tratar-se de uma substituição genérica; dá o exemplo de um único contrato de trabalho para substituir os trabalhadores de uma empresa, que viessem a ficar doentes e pelo fato de não haver uma individualização do trabalhador que estava doente, o Tribunal Francês, entendeu que se tratava de uma necessidade permanente da empresa, anulando o termo<sup>16</sup>.

O n.º 4 do art. 140.<sup>º</sup><sup>17</sup>, por sua vez, ao contrário do que dispõe a cláusula geral de admissibilidade do contrato a termo vem admitir a contratação a termo para a satisfação de necessidades permanentes. A justificação apresentada pelo legislador para a celebração destes contratos é a diminuição do risco empresarial: lançamento de nova atividade de duração incerta; início de laboração de empresa; início de laboração de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 funcionários<sup>18</sup>; e nas

---

<sup>13</sup> MACHADO, Susana Sousa, *Contrato de trabalho a termo: a transposição da Diretiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in) compatibilidades*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 159.

<sup>14</sup> “As fórmulas genéricas constantes das várias alíneas do n.º 2, do artigo 140, do Código do Trabalho têm de ser concretizadas em factos que permitam estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, por forma a permitir a verificação externa da conformidade da situação concreta com a tipologia legal e que é a real justificação invocada e adequada à duração convencionada para o contrato.” Acórdão do STJ, n.º 273/12.6, de 02/12/2013, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), pesquisado em 21/06/2015.

<sup>15</sup> A autora dá o exemplo de uma rede hoteleira que celebrou um único contrato a termo, por quatro meses, com um trabalhador que irá substituir, sucessivamente, quatro trabalhadores que se encontrarão de férias, nos meses de Junho, Julho, Agosto e Setembro. GOMES, Maria Irene, “Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no código do trabalho”, *Questões Laborais*, Coimbra, a.11n.24 (2004), p. 149.

<sup>16</sup> GOMES, Júlio, “O contrato de trabalho”, p. 54.

<sup>17</sup> Os motivos previstos nas alíneas a) e b), do n.º 4, do artigo 140.º não dependem dos requisitos da cláusula geral do mesmo artigo (relação entre a justificação invocada e o termo estipulado), por assentarem em razões relacionadas com risco empresarial e políticas de emprego e não em razões relacionadas com a satisfação de necessidades temporárias da empresa, sendo exigível apenas a indicação do motivo e que os respetivos factos invocados e integradores de tal motivo correspondam à realidade, In Acórdão do STJ, n.º 273/12.6, de 02/12/2013, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>18</sup> Rosário Palma Ramalho considera este critério arbitrário e economicamente desadequado, tendo em vista o facto de as grandes empresas também quererem lançar novos estabelecimentos, ou assumir novas empreitadas, o que deveria ser incentivado e não limitado – GOMES, Maria Irene, “Primeiras

políticas de fomento ao emprego: contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego<sup>19</sup>, em situação de desemprego de longa duração<sup>20</sup> ou outra prevista em legislação especial de política de emprego.

De acordo com João Leal Amado, o art. 140.º como um todo ilustra, de forma absoluta, as aflições que corroem o direito do trabalho, em que a lógica *social* clássica, que pauta os dois primeiros números do preceito – o emprego deve ser estável –, se confronta com uma lógica *económica* pós-moderna – o emprego, ainda que precário, é preferível ao desemprego. De modo que, segundo o autor, corre-se o risco de tornar a relação jus-laboral como um mero subproduto da economia, mercantilizando-o, ao corroer os seus princípios estruturantes<sup>21</sup>.

No que toca ao art. 140, 2, do CT, verificamos que é possível abrir uma empresa, licitamente, com a totalidade de seus trabalhadores contratados a termo.

A questão que se coloca é a de saber o que pode ser considerado uma nova atividade, quando se deve considerar que esta está a ser lançada e também o que é o início de laboração de uma empresa. De acordo com Júlio Gomes, por se tratar de uma medida que permite contratar a termo a totalidade dos funcionários de determinada empresa, não há que se repugnar se, de acordo com uma interpretação teleológica, a referida lei for aplicada a hipóteses como a criação de uma nova linha de montagem de um produto já existente ou a ampliação de um estabelecimento. E dá ainda o exemplo

---

reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do trabalho”, *Código do trabalho: a revisão de 2009* (coordenador Paulo Morgado de Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 254.

<sup>19</sup> De acordo com o DL 34/96 de 18 de Abril, consideram-se jovens à procura de primeiro emprego as pessoas com idade entre 16 e 30 anos, inscritos nos centros de emprego, que nunca tenham prestado a sua atividade mediante a celebração de contratos de trabalho sem termo. Posteriormente foram criadas várias portarias com o intuito de regular a política de emprego (Portaria 1191/2003, de 10 de Outubro; Portaria 129/2009, de 30 de Janeiro e Portaria 131/2009, de 30 de Janeiro). O STJ, por sua vez, considera trabalhador à procura de primeiro emprego, àquele que nunca celebrou nenhum contrato de trabalho por tempo indeterminado: “(...)este Supremo Tribunal já foi muitas vezes chamado a pronunciar-se sobre essa questão [o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego], tendo decidido, de forma unânime e pacífica, que devem ser considerados como tal os trabalhadores que nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado(...)” - Acórdão do STJ, de 07.12.2005, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 23/06/2015. Em sentido contrário, Júlio Gomes e Menezes Cordeiro criticam esta solução. Júlio Gomes cita uma triste realidade ocorrida em França, porém aplicável também em Portugal: “(...) se o trabalhador tiver sido contratado a termo 70 vezes (...), tratar-se-á, ainda, face à lei portuguesa, de um trabalhador à procura de primeiro emprego (...)”. GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho...* p.597 e António Meneses Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, reimpressão, Almedina, Coimbra, 1991, cit. 630.

<sup>20</sup> Em relação aos desempregados de longa duração, nos termos do artigo 3.º do DL n.º 34/96, de 18 de Abril, é desempregado de longa duração o trabalhador que não tem emprego e se encontra inscrito num centro de emprego há mais de doze meses.

<sup>21</sup> AMADO, João Leal. *Contrato...* p. 109.

de um empregador que encerrou um estabelecimento e abriu um outro “maior” a pouco mais de 1 quilómetro do anterior, com a oferta de “novos serviços” e o STJ considerou que a situação justificou a validade do contrato a termo (acórdão de 09-06-2004)<sup>22</sup>.

Há que destacar que aqui não há lugar para o contrato a termo incerto, uma vez que este visa suprir apenas necessidades temporárias das empresas a qual só podemos lançar mão do mesmo, através do rol taxativo elencado no n.º 3, do art. 140.º, do CT.

Os vícios de fundamentação do contrato, bem como, a ausência destes mesmos requisitos, no momento de sua renovação converterá o contrato a termo, em contrato sem termo (exceto na administração pública).

Quanto ao ónus da prova, caberá ao empregador fazer a prova dos fatos que justificam a aposição de termo ao contrato (art. 140,5,CT) e ao trabalhador quando invocar em tribunal a invalidade do termo<sup>23</sup>.

#### **4. Requisitos formais**

O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita e deve conter os elementos mencionados no art. 141.º/1. A lei só dispensa a obrigatoriedade de forma escrita nos contratos de trabalho de muito curta duração (art. 142.º,CT), contudo, o empregador deverá comunicar a celebração do mesmo à segurança social, sendo que a ausência desta comunicação fará com que o contrato seja considerado celebrado pelo prazo de seis meses (art. 142,º/3, CT).

As exigências mais importantes de forma têm valor *ad substantiam*, pelo que a sua omissão reverter-se-á contra o empregador, convertendo automaticamente o contrato em contrato sem termo (art. 147/1, c), CT). São elas: redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao modo justificativo.

Como já tivemos a oportunidade de referir, o motivo justificativo da aposição do termo, deve ser feito com menção expressa dos fatos que o integram, devendo

---

<sup>22</sup> GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho...* p. 597.

<sup>23</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do trabalho*, 2005, p. 637,

estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (art. 141.º/3 CT)<sup>24</sup>. Para satisfazer esta exigência legal da indicação do motivo justificativo, não basta a remissão para os termos da lei, é necessário a indicação concreta e real da necessidade de tal contratação<sup>25</sup>.

De acordo com Júlio Gomes, a justificação apresentada pelo empregador para a celebração de contratos a termo tem que se traduzir na indicação expressa dos factos

---

<sup>24</sup> Alice Pereira de Campos dá alguns acórdãos a título exemplificativo. O Acórdão do STJ, de 05.12.2007, processo n.º 07S2619, considerou que a indicação no contrato de se tratar de um trabalhador à procura de primeiro emprego é suficiente para a concretização do motivo que justifica a contratação a termo, visto que representa uma realidade de facto, segundo a própria definição do DL n.º 257/86. No entanto, relativamente a outros fundamentos, o grau de exigência é bastante elevado. A título de exemplo o Acórdão do STJ, de 06.06.2007, processo n.º 07S671, decidiu no sentido de não ser suficiente para validar a aposição do termo por acréscimo de atividade, por demasiado vaga, a seguinte cláusula: «A celebração do presente contrato e a consequente admissão, nesta data e pelo período nele designado do segundo outorgante, tem como motivo justificativo responder as crescentes solicitações de manutenção, reparação e afinação das máquinas de injeção.» Esta cláusula não permite estabelecer uma correlação mínima entre a justificação invocada e o termo estipulado. Pelo contrário, a referência às «crescentes solicitações» não traduzem qualquer situação transitória, mas a convicção de que se trata de uma necessidade sedimentada na empresa, ainda que o empregador tenha demonstrado por prova testemunhal que na realidade se tratava de uma necessidade temporária. No mesmo sentido, o Acórdão do TRL de 28.09.2011, processo n.º 3716/08.OTLSB.L1-4: «Verifica-se a nulidade da estipulação do termo, por no contrato e suas renovações não se terem devidamente especificado, de forma a permitir, as circunstâncias concretas que determinaram a contratação a termo, se nos mesmos, se indica, como motivo daquela estipulação, a necessidade de colmatar as ausências decorrentes e um plano sistemático de recuperação de folgas, sem que, no texto do contrato, se especifique, minimamente que seja, as circunstâncias concretas desse plano, designadamente qual a sua duração previsível, qual o número de trabalhadores envolvidos, um cálculo, ainda que aproximado e não necessariamente rigoroso, do número de folgas em questão, e qual a relação da contratação com esse plano de recuperação e a razão pela qual essa necessidade e recurso ao trabalho do Autor era previsível que se prolongasse por tal período de 6 meses, ou pelo período fixado (1 ano) nas renovações.» No Acórdão do TRL de 20.12.2012, processo n.º 406/10.7TTVCT.P1, também não foi considerado válido o termo apostado num contrato de trabalho quando o respetivo motivo justificativo é a execução de serviço concretamente definido e não duradouro, designadamente o cumprimento de contrato de prestação de serviços celebrado pelo empregador com terceiro e quando não consta da motivação o prazo de duração do contrato de prestação de serviços, porque nesse caso o trabalhador não pode assegurar-se se a sua contratação a termo se compreende na duração do contrato de prestação de serviços, ou se a excede, perdendo fundamento legal. CAMPOS, Alice Pereira de, *Contrato de trabalho a termo: uma forma de trabalho precário?* Lisboa, Universidade Católica Editora, 2013, p. 56-57.

<sup>25</sup> «A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui uma formalidade *ad substantiam*, pelo que a insuficiência de tal justificação não pode ser suprida por outros meios de prova, donde resulta que o contrato se considera celebrado sem termo, ainda que depois se viesse a provar que na sua génese estava uma daquelas situações em que a lei admite a celebração de contratos de trabalho a termo. Isto significa que só podem ser considerados como motivo justificativo da estipulação do termo os factos constantes na pertinente cláusula contratual. Referindo-se no contrato de trabalho a termo certo que o mesmo foi celebrado «devido ao acréscimo excecional da atividade resultante da necessidade de satisfazer compromissos públicos da informação regional», sendo que a alusão ao acréscimo excecional da atividade constitui uma mera transcrição da letra da lei e, por outro lado, a necessidade de satisfazer compromissos públicos da informação regional nada adianta relativamente à pretendida temporalidade ou excecionalidade desses compromissos, configura-se a nulidade da estipulação do termo, que determina a conversão do contrato num contrato sem termo». Acórdão do STJ, n.º SJ20090422037694, de 22-04-2009, relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 17/06/2015.

que o levaram a recorrer ao contrato à termo, de maneira a permitir “um controle da veracidade desses factos, tanto pelo trabalhador, num primeiro momento, como eventualmente pelo próprio tribunal”<sup>26</sup>.

Caso o motivo exista mas não seja indicado (art. 147.º/1,c),CT) ou seja indicado mas não exista (art. 147.º/1,a) e b),CT), os contratos, serão, igualmente, tidos como sem termo.

As restantes menções obrigatórias do artigo 141.º/1, têm apenas um valor “*ad probationem*”, não prejudicando a validade do contrato. Pelo que, se não constarem no contrato, deverão ser indicados posteriormente ao trabalhador através do meio previsto no artigo 107.º, 4, do CT. São elas: a falta de indicação da atividade contratada, da retribuição ajustada, local, período normal de trabalho, data de início do trabalho ou data da celebração do contrato.

Todavia, pelo fato do artigo 139.º do CT dispor que os artigos 140.º a 149.º poderão ser afastados por IRCT (com exceção dos casos de trabalhador a procura de 1º emprego, desempregado de longa duração ou duração máxima dos contratos), leva-nos a concluir que, tanto a satisfação de necessidades temporárias de uma empresa, quanto a redução do contrato a escrito, poderão ser afastas por IRCT<sup>27</sup>.

## **5. Contrato de trabalho a termo certo**

O contrato a termo certo (rol exemplificativo) é aquele cuja extinção está associada à ocorrência de um evento que irá ocorrer em data previamente determinada. Assim, no momento de sua celebração, as partes já sabem o seu prazo de vigência e, portanto, o celebram por um prazo específico.

O referido contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses, nas hipóteses previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2, do art. 140.º, do CT, desde que a sua duração não seja inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar<sup>28</sup>. Em caso de

---

<sup>26</sup> GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho...*, p. 599.

<sup>27</sup> Neste sentido, AMADO, João Leal, *Contrato...*, p.111.

<sup>28</sup> Na contratação de trabalhador a termo certo, com exceção das situações de estipulação de prazo inferior a 6 meses, o termo pode ser inferior ao necessário para a satisfação da necessidade temporária invocada como sua justificação, sendo certo que a lei se limita a impor que a duração do contrato não exceda a duração da justificação, mas não proíbe que fique aquém desta. Acórdão do STJ, n.º

celebração inferior a seis meses, fora das alíneas elencadas acima, o contrato será considerado celebrado por seis meses (art. 148.º/3 CT), desde que corresponda a uma necessidade temporária da empresa<sup>29</sup>. Se for inferior a seis meses e não corresponder a uma necessidade temporária da empresa, o termo será tido como nulo e o contrato converter-se-á em contrato sem termo<sup>30</sup>.

Entretanto, o legislador não estabeleceu nenhuma sanção nas hipóteses em que o contrato de trabalho celebrado por tempo inferior a 6 meses, for também inferior à data prevista para a tarefa ou serviço a realizar (parte final do n.º 3 do art. 148.º, do CT).

De acordo com Júlio Gomes, é excessivo converter o contrato a termo em contrato sem termo, nesta situação, até porque existia, efetivamente, uma razão invocada no contrato para a contratação a termo. O autor aponta 2 soluções: considerar que o termo tem que consistir na duração da tarefa ou serviço (a cláusula violaria uma norma legal imperativa, sendo substituída pela duração que resultaria da norma) ou aplicar o n.º 3 do art. 148 CT entendendo-se que, muito embora tendo motivo para a contratação a termo, não existisse motivo válido para a aposição de um termo inferior a 6 meses, já que para tal motivo exista se torne necessário que a duração da tarefa ou serviço a realizar coincida com a duração do contrato (solução que o autor prefere)<sup>31</sup>.

Do nosso ponto, acompanhamos o entendimento de Júlio Gomes, ou seja, consideramos que converter o contrato a termo em contrato sem termo é uma sanção demasiado gravosa para o caso. Portanto, por analogia à primeira parte do n.º 3, do art. 148, do CT, consideraríamos o contrato celebrado por 6 meses ou pelo tempo de duração da tarefa ou serviço a realizar, como entende o autor.

A dúvida que surge é a de saber se o contrato a termo certo superior a seis meses pode ser celebrado por período inferior ao da necessidade. O STJ considerou admissível que pudesse ser celebrado um contrato a termo certo inferior à duração de determinado projeto, uma vez que, a lei só impõe uma correlação entre a duração do contrato e a necessidade que o justificou no caso do contrato a termo de duração inferior a seis

---

362/07.9TTTCBR.C1.S1, de 13-01-2010, relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 23-06-2015.

<sup>29</sup> Resta saber o que ocorre se o contrato não respeitar o prazo mínimo mas, além disso, não corresponder a uma necessidade temporária, tendo sido celebrado, diferentemente, ao abrigo de uma das alíneas do n.º 4 do artigo 140.º, desde logo...

<sup>30</sup> De acordo com o entendimento de Júlio Gomes. GOMES, Júlio, *O contrato de trabalho...* p. 62.

<sup>31</sup> GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho...*, p. 606.

meses<sup>32</sup>. Neste sentido, concluímos que o contrato superior a seis meses pode ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação da necessidade, bem como, por período inferior, deixando a possibilidade de renovação.

Outra questão a ser colocada é a de saber o que acontece se o motivo justificativo do contrato desaparecer durante a sua execução. De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho, o contrato deve subsistir até ao final do termo e se, neste momento, o empregador não fizer operar a caducidade o contrato converter-se-á em contrato por tempo indeterminado<sup>33</sup>.

No que concerne ao período máximo de duração do contrato de trabalho a termo certo, de uma forma geral, é de 3 anos<sup>34</sup>, podendo, entretanto, ser renovado até 3 vezes, com as seguintes especificidades (art. 148.º/1, do CT): em se tratando de contratação de trabalhador à procura de 1.º emprego, o prazo máximo será o de 18 meses; em caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores e para a contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego, o prazo máximo será o de 2 anos.

Todavia, em 2012 e 2013 foram editadas duas leis estabelecendo um regime de renovações extraordinárias aos contratos de trabalho a termo, como medidas de combate ao aumento do desemprego. A Lei nº 3/2012 de 12 de Janeiro, foi destinada aos contratos que atingiram o limite máximo de sua duração até 30 de Junho de 2013,

---

<sup>32</sup> Na contratação de trabalhador a termo certo, com exceção das situações de estipulação de prazo inferior a 6 meses, o termo pode ser inferior ao necessário para a satisfação da necessidade temporária invocada como sua justificação, sendo certo que a lei se limita a impor que a duração do contrato não exceda a duração da justificação, mas não proíbe que fique aquém desta. Acórdão do STJ, n.º 362/07.9TTCBR.C1.S1, de 13-01-2010, relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 23-06-2015.

<sup>33</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5ª Ed., Coimbra, Almedina Editora, 2014, p. 287.

<sup>34</sup> Procurando combater situações de fraude, em que se recorre a outras formas de contratação para iludir as regras que impõem uma duração máxima ao contrato a termo, deve-se contar não apenas o tempo de duração de outros contratos a termo celebrados com o mesmo empregador, mas também as situações de «trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto», quer a contratação seja feita pelo mesmo empregador quer se realize através de «sociedades que com este se encontrem em relação de domínio, grupo ou estruturas organizativas comuns» (art. 148.º/5, do CT). A violação a este preceito levará com que o contrato seja considerado sem termo (art. 147.º/2, c, do CT). XAVIER, Bernardo da Gama Lobo XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (colaboração de MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes de; ALMEIDA, Tatiana Guerra, *Manual de Direito do Trabalho*. 2.ª Ed., Lisboa, Ed. Verbo. 2014, tópico 15.2.4.



portanto, já não está mais em vigor. Contudo, como as condições não mudaram, atualmente em vigor, temos a Lei nº 76/2013 de 07 de Novembro, destinada aos contratos de trabalho que atingirem o limite máximo de sua duração até 2 anos após a sua entrada em vigor (até novembro de 2015).

A Lei 76/2013, admite duas renovações extraordinárias, às quais não podem exceder o período de 12 meses. E a duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a 1/6 da duração máxima do contrato ou da sua duração efetiva consoante o que for inferior. Assim, para além das três renovações e da duração total fixada no art. 148,1,CT, esses contratos podem ainda ser renovados mais duas vezes, desde que o acréscimo de vigência não ultrapasse 12 meses, nem vá além de novembro de 2015<sup>35</sup>.

No cômputo do prazo máximo de duração do contrato a termo, a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

A renovação do contrato pode resultar de uma vontade tácita que ocorre quando nenhuma das partes se opõe à renovação do contrato, caso em que a renovação será por período idêntico ao período inicial (art.149.º/2, do CT); ou de uma vontade expressa que ocorre quando as partes pretendem renovar o contrato por período diferente<sup>36</sup> do inicial. Entretanto, as renovações extraordinárias, referidas acima, deverão ser sempre renovações expressas, uma vez que a lei não as configura como renovações automáticas. O contrato objeto de renovação considera-se como um único contrato. Caso as partes não pretendam renovar o contrato basta que elas coloquem uma cláusula de não renovabilidade no mesmo (art. 149.º/1, do CT)<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Neste sentido, FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.ª Ed., Coimbra, Editora Almedina, 2014, p. 292.

<sup>36</sup> Quanto à renovação por prazo diferente, António Monteiro Fernandes (idem, p. 322) prefere chamar-lhe prorrogação porque “o contrato inicial não se reproduz inteiramente e, nesse sentido, não se renova”.

<sup>37</sup> De acordo com Rosário Palma Ramalho, a aposição de uma cláusula contratual de não renovação do contrato, dispensará o aviso prévio para que se opere a caducidade do contrato. Em sentido contrário, Filipe Fraústo da Silva partilha do entendimento segundo o qual mesmo que tenha sido convencionada a não renovação do contrato, o aviso prévio para fazer operar a caducidade não deixa de ser necessário. Segundo o autor, o empregador só fica dispensado de emitir o aviso prévio se, além das partes estipularem que o contrato não será renovável, também estipularam que ficarão também desobrigadas de emitir o aviso prévio. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho...*, p.255 e Filipe Fraústo

Se for o empregador a querer impedir a renovação, a comunicação tem que ser feita com 15 dias de antecedência; quando for o trabalhador a pretender evitar a renovação, a comunicação tem que ser feita com 8 dias de antecedência.

Qualquer tipo de renovação está sujeita aos requisitos formais e materiais exigidos para a sua celebração (art. 149.º/3, do CT)<sup>38</sup>. A violação deste requisito terá como consequência a conversão do contrato a termo em contrato sem termo (art. 147/2, a), do CT). De acordo com Rosário Palma Ramalho, a conversão tem o objetivo de não deixar eternizar a situação jurídica do trabalhador, com configuração instável que é típica do contrato a termo<sup>39</sup>.

## 6. Contrato de trabalho a termo incerto

O contrato a termo incerto (rol taxativo) é aquele cuja cessação está dependente da ocorrência de um evento que, apesar de ser de verificação certa, é de data desconhecida. Devem ser celebrados de acordo com a cláusula geral de admissibilidade do contrato a termo, “período estritamente necessário para a satisfação da necessidade temporária” em todas as hipóteses previstas para o contrato a termo certo, com exceção da substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado<sup>40</sup>.

---

da Silva, “30 anos de Contrato de trabalho a Termo”, *A Reforma do Código do Trabalho*, CEJ e JGT, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, cit., p. 265 e ss.

<sup>38</sup> “A renovação do contrato de trabalho a termo por período diferente do contrato inicial está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração [art. 140.º e 149.º n.º 3, do CT/2009] – exigência que não se mostra satisfeita com a mera alusão ao primitivo contrato”. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º RP20140120701/12.0TTMTS.P1, de 20-01-2014, relatora Fernanda Soares, unânime, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), pesquisado em 17/06/2015.

<sup>39</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho...*, p. 255.

<sup>40</sup> “A garantia constitucional à segurança no emprego ao consagrar a injunção dirigida aos empregadores no sentido de permitir a celebração de um contrato de trabalho a termo incerto nas situações de substituição de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, teve em mira, porque se tratava de prescrever um caso de exceção em abstrato conflituante com a garantia constitucional da segurança no emprego, não deixar repousar na mera vontade ou conveniência do particular empregador a «criação artificial» de tais situações. Por isso, é inválido o motivo apostado, ao abrigo do art. 143º, alínea a), do Código do Trabalho, num contrato de trabalho a termo incerto, com início em 01-06-2004, de acordo com o qual o trabalhador é contratado para desempenhar as funções em Odemira, pelo tempo necessário à substituição de um outro trabalhador da empresa que se encontra deslocado em Castro Verde a executar funções de chefia em regime de interinidade, já que essa situação de substituição foi criada, dentro da empresa, pelo próprio empregador, e não resultou de outros fatores que não a mera vontade deste. Consequências da falsidade de necessidade temporária de trabalhador, quando na verdade a necessidade era

A sua duração máxima é de 6 anos, não sendo suscetível de renovação (art.148.º, 4, do CT), portanto ou caducará pela verificação do seu termo, ou converter-se-á em contrato sem termo, caso o trabalhador permaneça ao serviço mais de 15 dias após a verificação do termo -decorrido o prazo de aviso prévio ou na falta deste (art.147,2,d) do CT).

## **7. Transformação do contrato a termo em contrato sem termo**

O contrato a termo será considerado sem termo, desde a sua nascença, quando a estipulação do termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo; quando for celebrado fora dos casos previstos no n.º 1, 3 ou 4 do art. 140.º, do CT; quando faltar a redução a escrito, a identificação ou assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho; bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao modo justificativo ou celebrado em violação do disposto no n.º 1, do art. 143.º do CT (art. 147.º/1, do CT).

Por sua vez, o contrato validamente celebrado será convertido em sem termo quando a renovação tenha sido feita em violação do disposto no art. 149.º; tenha excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo 149.º; tenha sido celebrado a termo incerto e o trabalhador permanecer em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo (art. 147.º/2, do CT).

Como verificamos acima, o contrato a termo incerto não é suscetível de renovação, de modo que, quando o trabalhador permanecer em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo<sup>41</sup>, o contrato a termo incerto converter-se-á em contrato sem termo (art. 147.º/2, alínea c), do CT). Já que a conversão só se dá 15 dias após ter

---

permanente”. Acórdão do STJ, n.º SJ200902050033674, de 05-02-2009, relator Bravo Serra, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 17/06/2014.

<sup>41</sup> De acordo com Júlio Gomes (*Direito do Trabalho*, p. 607), “a norma pressupõe o conhecimento ao menos pelo empregador de que a causa justificativa de que a contratação a termo incerto desapareceu: assim, se o trabalhador substituído, que se encontrava de licença, morrer, tal facto pode não ser do imediato conhecimento do empregador; só se a execução do contrato se prolongar 15 dias após esse conhecimento é que se verificará (...) a conversão”.

cessado a causa da contratação a termo, subsistirá nesses 15 dias uma relação laboral de facto, nas quais se produzem os efeitos típicos de um contrato de trabalho.

Há que ressaltar que, assim como o art. 147.º do CT prevê casos em que o contato a termo se transforme em um contrato sem termo, o CT também não proíbe a assinatura de um contrato a termo, durante a execução de um contrato sem termo<sup>42</sup>.

## **8. Sucessão de contratos**

Em 1973, deu início a crise do direito do trabalho, a qual o contrato a termo se expandiu, tornando-se um instrumento alternativo ao emprego estável. Todavia, muito embora a preocupação tanto naquela época, quanto nos dias atuais, não era, assim como não é, a celebração de um contrato a termo, mas de sucessivos e fraudulentos contratos a termo, denominada a “espiral de contratação a termo”. Assim, o mesmo trabalhador é contratado a termo, sucessivamente e alternadamente, pela mesma empresa ou empresas do mesmo grupo, para a realização das mesmas tarefas ou de tarefas ligeiramente distintas.

Foi aí que surgiu a Diretiva 1990/70/CE do Conselho de 28 de Junho, com o objetivo de se tentar evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos a termo. Muito embora, a referida diretiva tenha tido certo impacto nos Estados-Membros onde não havia nenhuma legislação sobre o contrato a termo, em Portugal, não teve quase nenhuma relevância, dado que à época o País já dispunha do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de Fevereiro, que aprovou o Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual

---

<sup>42</sup> “No âmbito do CT/2009 é admissível a celebração de um contrato de trabalho a termo na vigência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que não só a lei do trabalho não o impede, como o princípio da liberdade contratual permite às partes fixar livremente, dentro dos limites da lei, o conteúdo dos contratos, o que significa que poderão não só revogar um contrato como proceder à sua conversão; por isso, tendo em 12-04-2010 o Autor proposto ação a pedir que se declare que o contrato que celebrou com a Ré em 19-10-2009 seja declarado como de trabalho e ilícito o despedimento em 12-02-2010, com as consequências legais daí decorrentes, tendo, entretanto, em 01-09-2010 se iniciado uma relação de trabalho entre as partes no âmbito de um contrato de trabalho a termo que celebraram em 30-09-2010, o Autor apenas tem direito por virtude da declaração de ilicitude do despedimento às retribuições vencidas desde 30 dias antes da propositura da ação até à data em que se converteu, ou iniciou, a relação de trabalho no âmbito do referido contrato a termo, mas já não à reintegração na empresa empregadora. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º RP20140709180/10.7TTVRL.P1, de 09-07-2014, relator João Nunes, unânime, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 17/06/2015. No mesmo sentido, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º RP20150223306/12.6TTVFR.P2, de 23-02-2015, relatora Paula Leal de Carvalho, unânime, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 17/06/2015.

de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato Individual de Trabalho a Termo (LCCT), o qual muito mais rico e completo que a própria diretiva. A título de exemplo, a diretiva dispunha que os contratos sucessivos podiam perdurar até 20 anos e que os contratos podiam ser renovados até 50 vezes<sup>43</sup>!

Atualmente em vigor, temos o art. 143.º do CT, a qual dispõe sobre a sucessão dos contratos a termo, o qual prevê que a cessação do contrato de trabalho a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão ou afetação do trabalhador<sup>44</sup> através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.

A razão de ser da lei, continua a prender-se à ideia de se evitar a precarização do emprego, através de sucessivos contratos a termo, para além da duração máxima permitida pelo legislador.

Entretanto, verificamos que a lei não proíbe a sucessão de contratos quando o motivo da cessação deste contrato for imputável ao trabalhador. Desta forma, parece que quando for ele a dar o aviso prévio, poderá ser recontratado em seguida. Além desta hipótese, quando as partes celebrarem um contrato não sujeito a renovação, e este vier a cessar, o trabalhador também poderá ser recontratado em seguida, pois entendemos que ao terem celebrado um contrato sem renovação, o motivo da cessação do contrato terá sido tanto do empregador, quanto do trabalhador, do art. 143.º/1 dispõe que “a cessação de contrato de trabalho a termo por motivo não imputável ao trabalhador”.

O facto de a proibição do novo contrato ser para o mesmo posto de trabalho ou para o mesmo objeto, também poderá ser facilmente contornado, caso o trabalhador

---

<sup>43</sup> Assim, GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho*, p. 581-591.

<sup>44</sup> De acordo com António Monteiro Fernandes (*Direito do Trabalho*, p. 294) , a sucessão de contratos não ocorre somente quando se tratar do mesmo trabalhador, mas também de trabalhador diferente, para ocupar o mesmo posto de trabalho. Dado que, a ratio deste preceito seria a mesma que a do art. 129.º,1,CT, onde se proíbe ao empregador fazer cessar ficticiamente o contrato com um trabalhador, para logo em seguida o admitir de novo, visando defraudar a lei. Se não fosse assim, o empregador admitiria trabalhadores diferentes, através de contratos precários, para ocupar um posto de trabalho permanente.

passa a exercer as mesmas tarefas ou tarefas muito semelhantes. Assim, do nosso ponto de vista, esta norma não é eficaz para evitar a sucessão dos contratos a termo.

Atendendo o motivo que justificou a aposição do termo ao contrato de trabalho e pelo facto de a proibição não ser compatível com a realidade social e económica que caracterizou as mesmas<sup>45</sup>, há algumas exceções à regra; nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição; acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato; atividade sazonal<sup>46</sup> e trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego (art. 143.º/2,CT).

A exceção concedida pela lei, na primeira hipótese, ocorre porque além da ausência do trabalhador ser independente da ausência anterior, será imprescindível contratar um novo trabalhador; na segunda hipótese porque continua a ter um carácter excecional, independente do motivo que justificou a celebração a termo do contrato anterior; na terceira hipótese, porque além atividade sazonal poder ocorrer mais de uma vez por ano, tem duração inferior a um ano e por último; por se tratar de trabalhador à procura de primeiro emprego o qual estará, de acordo com a jurisprudência, a procura do primeiro emprego até conseguir um contrato sem termo.

De todo modo, em qualquer hipótese na qual for detetada uma sucessão de contratos fraudulenta, o contrato a termo será considerado sem termo, na qual, a antiguidade do trabalhador será mantida, compreendendo o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos (art. 147.º/1, d) CT).

---

<sup>45</sup> Neste sentido, Alice Pereira de Campos, ob cit., p. 146.

<sup>46</sup> “Nova contratação a termo para o mesmo posto de trabalho ocorrida antes do decurso do prazo correspondente a um terço da duração do contrato a termo anteriormente celebrado entre as partes, importa na consideração do segundo contrato como contrato sem termo. Esta regra não é excecionada pelo facto das funções para que a trabalhadora foi contratada serem as de cozinheira num estabelecimento escolar que encerra pelo período de férias escolares, não se podendo considerar esta atividade como sazonal”. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º RP20140310882/12.3TTPRT.P1, de 10-03-2014, relator Eduardo Petersen Silva, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), pesquisado em 17/06/2015.

## Capítulo II

### A cessação do contrato a termo

#### 1. Noções gerais

De um modo geral, o contrato a termo pode cessar pelas mesmas formas do contrato sem termo: por vontade do empregador (despedimento por justa causa, despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação), por vontade do trabalhador (resolução e denúncia), por vontade de ambos os sujeitos (revogação bilateral), pela verificação de certo evento superveniente a que a lei atribui esse efeito (caducidade), além de outras formas legalmente previstas <sup>47</sup>.

Todavia, a forma típica de cessação do contrato a termo é através da caducidade. A caducidade pode se verificar com o decurso de determinado prazo, no caso do contrato a termo certo, ou quando cessar o motivo justificativo da contratação do trabalhador, no caso do contrato a termo incerto. Na verdade, tanto em um caso quanto no outro estamos perante a ocorrência do termo <sup>48</sup>.

Em linhas gerais, a caducidade é a cessação do contrato, decorrente da verificação de qualquer fato ou evento superveniente e que, de acordo com a lei, extingue a relação contratual.

Via de regra, a caducidade laboral não ocorre automaticamente, necessitando de declaração de vontade de uma das partes para operar-se. Entretanto, há casos em que uma das partes deverá prestar informação à contraparte.

---

<sup>47</sup> Nos termos do art. 53 da CRP, estão proibidos os despedimentos sem justa causa. Assim, na generalidade dos contratos de trabalho, a cessação por iniciativa do empregador deve, necessariamente, ser fundamentada em razões objetivas (como no caso do despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação e da caducidade por impossibilidade superveniente) ou em razões subjetivas, decorrentes da verificação de um comportamento culposo do trabalhador (despedimento com justa causa). O contrato a termo é considerado pela maioria da doutrina como um desvio à regra da estabilidade dos vínculos laborais, por ser admitida a celebração de contratos de trabalho por um período limitado no tempo, passando a estar contratualmente previsto o momento de cessação dos mesmos. Neste sentido, Alice Pereira de Campos. Contrato de trabalho a termo: uma forma de trabalho precário? Lisboa, Universidade Católica Editora, 2013, p. 175, citação n.º 252.

<sup>48</sup> Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho. ob. cit., p. 305.

A lei indica três causas de caducidade do contrato a termo; por verificação do seu termo; por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez. A primeira hipótese será estudada com mais profundidade no próximo item, por ser a forma típica de cessação do contrato a termo. A segunda hipótese, é verificada, por exemplo, com a incapacidade ou morte do trabalhador ou por morte do empregador - nos casos em que houver o encerramento definitivo da empresa (neste caso, pode cessar também, por despedimento coletivo).

No que toca a terceira hipótese, “caducidade do contrato com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez”, acreditamos que a mesma deve ser estudada em conjunto com o art. 348.º do CT, “considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que complete 70 anos sem ter havido reforma ou aquele que permaneça ao serviço 30 dias após o conhecimento da mesma”. Neste sentido, verificamos que, tanto o trabalhador que completou 70 anos sem reformar-se (transformação do contrato sem termo em contrato a termo, sem caducidade), quanto o trabalhador que permanecer no serviço decorridos 30 dias após a sua reforma (caducidade em consequência da reforma), continuam a poder trabalhar, muito embora, com um contrato a termo, tornando, assim, a relação laboral precária, facilitando a desvinculação pelo empregador, quando entender que o referido trabalhador deixa de ser útil à empresa. Esta hipótese é denominada pela doutrina de termo impróprio –por decorrer da lei e não da vontade das partes<sup>49</sup>.

Nestes casos, o contrato ficará sujeito as normas específicas do contrato a termo, com algumas especificidades, não precisará se reduzido a escrito; renovar-se-á de seis em seis meses (sem sujeição a limites máximos); a caducidade fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa seja do empregador ou trabalhador e não haverá lugar a compensação por caducidade do contrato.

---

<sup>49</sup> Neste sentido, AMADO, João Leal. Contrato de trabalho, 4ª Edição, Editora Coimbra, Coimbra, 2014, p.359.



## **2. A cessação por caducidade com base na ocorrência do termo**

### **2.1. No contrato de trabalho a termo certo**

#### **2.1.1. Comunicação**

O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado<sup>50</sup> ou da sua renovação, desde que o trabalhador ou o empregador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar (art. 344.º/1, CT). A comunicação referida na lei é uma declaração de vontade receptícia, formal e discricionária<sup>51</sup>. Trata-se de requisito para operar-se a caducidade do contrato a termo certo, dado que o carácter automático da caducidade é afastado pela regra de renovação automática do mesmo.

Caso o empregador ou o trabalhador não denuncie o contrato através do aviso prévio e subsistindo o motivo da contratação, este renova-se no final do termo estipulado (art. 147.º/2, CT) ou converte-se em contrato sem termo, se já tiver excedido o número de renovações permitidas (art. 147.º/2, CT).

Pode, contudo, questionar-se qual a consequência da comunicação intempestiva por parte do empregador, o que assume importância no âmbito do nosso estudo. Na verdade, a lei não é muito clara neste ponto. Nenhuma norma se refere expressamente à hipótese de a denúncia ser feita, porém, de forma intempestiva.

---

<sup>50</sup> De acordo com Júlio Gomes (“O contrato de trabalho...”, p. 69), “a cessação do motivo não deve acarretar, por si só, a caducidade do contrato: assim, se o trabalhador for contratado pelo termo de dois anos, para a realização de uma determinada obra, cuja duração previsível era de dois anos, mas que, na realidade, ficou concluída antes de decorridos aqueles dois anos, nem por isso o contrato caducará antes do fim do prazo”.

<sup>51</sup> É uma declaração de vontade porque o contrato a termo certo só caduca com a ocorrência do termo e diante da manifestação de uma das partes da sua intenção em fazer cessar o contrato. É receptícia porque só produz efeitos a partir do momento em que é recebida pelo destinatário (art. 224, I, CC). Entretanto, se por culpa deste, ela não houver sido recebida, produzirá igualmente os seus efeitos (art. 224, 1 e 2, CC). Neste domínio, conclui-se que a declaração torna-se eficaz e irrevogável logo que chega ao conhecimento do destinatário ou quando apenas não chega por culpa deste (art. 230, CC). É formal porque a redução a escrito é um requisito de validade desta comunicação, trata-se de formalidade *ad substantiam*, pelo que se não for respeitada, será nula e não produzirá nenhum efeito (art. 220.º, CC). Trata-se de uma comunicação que não pode ser substituída por outro meio de prova ou por outro documento que não seja de força probatória superior (art. 364.º, 1, CC). É discricionária, uma vez que, ainda que o motivo que justificou a celebração do contrato se mantenha válido, as partes não tem que justificar à outra parte, nenhuma razão para fazer cessar o contrato. CAMPOS, Alice Pereira de, ob cit., p. 179.

A denúncia intempestiva não faz operar a caducidade do contrato. Entretanto, as consequências serão diferentes no caso de o trabalhador voltar ou não exercer as suas funções na empresa.

Diríamos que, no caso de o trabalhador proceder à aceitação tácita da caducidade e deixar de comparecer em seu local de trabalho, estaremos diante de um despedimento. E, neste domínio, o despedimento será considerado ilícito, pois não foi precedido do respetivo procedimento. Caso o empregador impeça que o trabalhador aceda às instalações da empresa para exercer as suas funções, considerando que aquela denúncia intempestiva fez operar a caducidade do contrato, estaremos diante de um despedimento ilícito (desde o recebimento da denúncia intempestiva).

No entanto, quando o trabalhador voltar a exercer as suas funções na empresa, a denúncia intempestiva não produzirá qualquer efeito, logo, o contrato continuará em vigor (por renovação ou conversão em contrato sem termo).

Outro problema é quando o trabalhador deixa de comparecer na empresa após a verificação do termo, sem que o empregador tenha procedido à respetiva denúncia. Neste sentido, o termo fez cessar o contrato de trabalho, mas de forma ilícita. A iniciativa terá sido do trabalhador, portanto falar-se-á numa denúncia sem cumprimento do aviso prévio, o que tem como consequência a compensação do empregador.

No âmbito da aposição de uma cláusula contratual de não renovabilidade (art. 149.º, 1, CT), a maioria da doutrina entende que a necessidade de comunicação fica excluída para fazer operar a caducidade do contrato<sup>52</sup>. Em sentido contrário, Rosário Palma Ramalho entende que, ainda assim, há a necessidade da referida comunicação. Fraústo da Silva avança com uma tese intermédia, em que a comunicação só seria dispensada se tivesse sido expressamente estipulado juntamente com a cláusula de não revogabilidade<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Paula Ponces Camanho; Pedro Romano Martinez; Júlio Gomes; Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, citados em: Pedro Furtado Martins, *Cessação do contrato de trabalho*, 3ª ed., Principia, Cascais, 2012, p. 46, nota 10.

<sup>53</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do contrato de trabalho*, Principia, Cascais, 2012, 3ª ed., p.46, nota 11.

### 2.1.2. Compensação

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculados em termos semelhantes ao previsto para o despedimento coletivo<sup>54</sup>.

Verificamos que, de acordo com a lei, a compensação só é devida se a caducidade decorrer de declaração (denúncia) do empregador. Esta indemnização (compensação) deriva de responsabilidade por intervenção lícita. Neste sentido, não haverá lugar para a compensação por caducidade, quando o contrato cessar por vontade do trabalhador<sup>55</sup>.

Júlio Gomes afirma que a compensação representa uma “técnica de desincentivo ao seu uso, já que o encarece, além de representar uma compensação pela precariedade do vínculo”<sup>56</sup>.

Neste âmbito, quando o contrato cessar por acordo das partes, antes da verificação do termo, também não haverá lugar para a compensação por caducidade, tendo em vista o fato da caducidade não ter chegado a operar<sup>57</sup>.

---

<sup>54</sup> Na redação introduzida pela Lei n.º 23/12, de 25 de Junho, a compensação por cessação do contrato foi fixada na base de 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de serviço. Contudo, a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, reduziu estes valores, que se calculam agora nos termos dos artigos 344.º, 2 e 345.º, 4, ambos do CT (18 ou 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de serviço, respetivamente para os 3 primeiros anos de duração do contrato e para os anos subsequentes. Compensação que sujeita-se aos tetos indemnizatórios fixados o art. 366.º do CT. O modo de aplicação destas sucessivas regras foi faseado: primeiro foram aplicadas aos contratos celebrados após a entrada em vigor da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro bem como aos contratos de trabalho a termo objeto de renovação extraordinária (Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro), mas apenas com referência ao período de execução do contrato correspondente àquela renovação (art. 4.º, da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro). Com a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, as novas regras passam a aplicar-se tanto aos novos contratos como aos contratos já em execução, uma vez que, o art. 4.º da Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, foi expressamente revogado pela Lei 23/12, de 25 de Junho. Por fim, nos termos do art. 6.º da Lei n.º 69/2013, as regras de cálculo da compensação pelo fim do contrato serão aplicadas de acordo com a lei em vigor no momento da execução do contrato a que se reportem, tendo em vista o facto da necessidade de ressaltar os direitos adquiridos dos trabalhadores, uma vez que, a nova forma de cálculo reduziu o valor da compensação. Citado em: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *ob cit.*, p. 312.

<sup>55</sup> MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Pedro; SILVA, Luís Gonçalves da Silva; Código do Trabalho Anotado, cit., p. 734.

<sup>56</sup> GOMES, Júlio, “O contrato de trabalho...” p. 85.

<sup>57</sup> CAMPOS, *ob cit.*, p. 211.

No que concerne à natureza jurídica da compensação por caducidade, a doutrina divide-se da seguinte forma: para Menezes Cordeiro, Bernardo Xavier, José João Abrantes, Paula Ponces Camanho e Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, a compensação é paga ao trabalhador pela natureza precária do seu vínculo, visando desincentivar a contratação a termo. Para Sérgio Gonçalves do Cabo, trata-se de um prémio de fim de contrato. E por fim, António José Moreira entende-se tratar de uma natureza mista, desempenhando tanto a função de compensação pela natureza precária do vínculo, como o de prémio de fim de contrato<sup>58</sup>.

Para nós, a primeira corrente doutrinária é a mais acertada, pois entendemos que a compensação por caducidade é paga em função do vínculo precário que o trabalho a termo proporciona ao trabalhador, além de desincentivar a nova celebração de contratos a termo.

Há uma certa dúvida na doutrina, se diante de um contrato com a aposição da cláusula de não renovabilidade, deverá ou não haver o pagamento da compensação por caducidade.

De acordo com Paula Ponces Camanho, não há lugar ao pagamento da compensação por caducidade, por duas razões: pelo fato da cessação não decorrer por vontade do empregador e por se tratar de uma compensação de natureza excepcional (deriva de uma intervenção lícita) a qual está limitada aos casos extremamente impostos pela lei. Em sentido contrário, Alice Pereira de Campos entende que a aposição da referida cláusula também foi da vontade do empregador, portanto não há que se falar em analogia de uma norma excepcional, mas tão somente de uma interpretação extensiva (art. 11.º CC). Sem contar que, a interpretação referida acima “abriria as portas à fuga dos empregadores ao pagamento desta compensação”. Até porque “em bom rigor, nunca será do trabalhador a iniciativa de introduzir uma cláusula de irrenovabilidade no contrato”<sup>59</sup>.

Questão pertinente é, ainda, a de saber se o trabalhador a termo ilicitamente despedido, em que o termo do contrato é anterior à data do trânsito em julgado da decisão judicial que declarou a ilicitude do despedimento, terá direito a receber a compensação de caducidade. De acordo com Alice Pereira de Campos, diante da referida situação não que falar em compensação por caducidade, pois, sendo a denúncia

---

<sup>58</sup> LEITÃO, Luís Meneses, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editora Almedina, 2014, 4.ª Ed., item 2.4.9.

<sup>59</sup> CAMPOS, Alice Pereira de, ob cit., p. 204-205.

ilícita considerada um despedimento ilícito, a caducidade não chegou a operar. Além do mais, o trabalhador já receberá a indemnização pelo despedimento ilícito, de modo que, não faria sentido duplicar o pagamento de compensação pela cessação do mesmo contrato. A questão será abordada *infra*.

## **2.2. No contrato de trabalho a termo incerto**

### **2.2.1. Comunicação**

O contrato de trabalho a termo incerto caduca com a ocorrência do seu termo, desde que o empregador comunique a cessação do contrato ao trabalhador, com antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias; conforme o contrato de trabalho tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

Esta norma não prevê o prazo para aviso prévio no que diz respeito ao trabalhador. Entretanto, por analogia ao art. 344, 1, do CT, aplica-se o prazo de 8 dias.

Tratando-se de situação prevista na alínea *e*) ou *h*) do n.º 2 do artigo 140.º, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

Quando o trabalhador permanecer na empresa após a data da caducidade indicada na comunicação ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo, o contrato converter-se-á em contrato sem termo (art. 147, 2, c), do CT).

A mesma solução se aplica, nos casos de substituição temporária de outro trabalhador, quando o substituto permaneça ao serviço por mais de 15 dias depois de ter regressado o substituído ou de ter terminado o contrato deste último<sup>60</sup>.

Neste domínio, em matéria de contrato a termo incerto, não há que se falar em despedimento ilícito por ausência ou denúncia intempestiva, dado que para que se

---

<sup>60</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, ob. cit., tópico 15.2.4.

verifique a cessação desta modalidade contratual, basta a verificação do seu termo. Aqui, a comunicação é uma mera declaração de ciência.

Neste sentido, a falta de comunicação no contrato a termo incerto, faz com que o empregador tenha a obrigação de proceder ao pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta (art. 345.º, 3, do CT).

Todavia, pelo fato da cessação do contrato a termo incerto verificar-se através do seu termo, quando a declaração de ciência for emitida pelo empregador com demasiada antecedência e o contrato caducar antes da ocorrência do termo, estaremos perante um despedimento ilícito. Contudo, se as partes mantiverem a execução do contrato, não há que se falar em cessação do contrato de trabalho, uma vez que a denúncia não produziu os seus efeitos<sup>61</sup>.

### **2.2.2. Compensação**

A Lei 53/2011, de 14 de Outubro, alterou a forma de cálculo da compensação em caso de caducidade do contrato e procedeu a primeira reforma no código do trabalho. Assim, após a entrada em vigor da referida lei, a compensação por caducidade passou a ser calculada nos seguintes termos<sup>62</sup>:

O contrato a termo celebrado até 31 de Outubro de 2011 em que não ocorra renovação extraordinária, dará ao trabalhador o direito, em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do vínculo não exceda ou seja superior a 6 meses. Relativamente ao tempo de duração do contrato a termo após 1 de Novembro de 2012, aplicar-se-á o art. 366.º e o art. 344.º/2, do CT. Assim, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (o que corresponde a 1,67 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato).

---

<sup>61</sup> Neste sentido, Alice Pereira de Campos, ob. cit., p. 192.

<sup>62</sup> CAMANHO, Paula Ponces, “O contrato de trabalho a termo”, *Contrato a termo*, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, Janeiro a Junho de 2012, p. 111 a 118.

Contrato a termo celebrado a partir de 1 de Novembro de 2011. Nos termos do disposto no art. 344.º/2, do CT, a compensação, é a prevista no art. 366.º do CT, correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

O contrato a termo celebrado antes de 1 de Novembro de 2011 e que tenha sido objeto de renovação extraordinária nos termos da Lei 31/2012, de 10 de Janeiro, será diferente caso o período de vigência seja antes ou após a 1.ª renovação extraordinária.

Período de vigência até à 1.ª renovação extraordinária: Relativamente ao período decorrido até 31 de Outubro de 2012, a compensação corresponderá a 3 ou 2 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato não exceda ou seja superior a 6 meses. No que toca ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012, caso a primeira renovação extraordinária ocorra depois desta data, a compensação será correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Período de vigência após a 1.ª renovação extraordinária e independentemente do momento em que esta ocorrer, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

### **3. Especificidades do regime do despedimento ilícito em caso de contrato a termo**

#### **3.1. Âmbito de aplicação**

O Nas próximas linhas, cuidaremos da análise do regime especial do despedimento ilícito nos contratos a termo, consagrado pelo art. 393.º do CT. Portanto, há que ressaltar, quais são as hipóteses de aplicação do referido regime.

O primeiro requisito para a aplicação do art. 393.º do CT, é que o contrato de trabalho seja a termo. Portanto, em todos os casos em que nos depararmos com um contrato de trabalho que, inicialmente era a termo, mas que por qualquer hipótese se tenha transformado em contrato de trabalho sem termo, ou que deva ter-se, *ab initio*, como celebrado sem termo (art. 147.º, CT), ser-lhe-ão aplicadas as normas gerais do

despedimento ilícito (art. 389.º, CT) <sup>63</sup> e não as regras especiais do contrato a termo (art. 393.º, CT).

O art. 381.º do CT dispõe que o despedimento é considerado ilícito se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos; pela improcedência dos motivos justificativos; se não for precedido do respetivo procedimento; em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ou por ausência de justa causa (art. 338 do CT).

De modo muito sintético, podemos dizer que no primeiro caso, o despedimento é utilizado com intuítos discriminatórios, nos quais parecem incluir-se, por analogia, os outros fatores de discriminação previstos no art. 24.º, n.º1, CT; no segundo caso, o despedimento é realizado com um motivo que não tem correspondência com o mundo dos factos; no terceiro caso, a ilicitude deriva de um vício formal, dado que a lei considera essencial que todo o despedimento seja precedido do respetivo procedimento; finalmente, o quarto caso trata-se do despedimento proferido sem que o parecer em causa tenha sido solicitado pelo empregador (e não à situação de não emissão desse parecer pela CITE, situação esta equiparada pela lei a um parecer favorável ao despedimento<sup>64</sup>).

### **3.2. Efeitos do despedimento ilícito**

A declaração da ilicitude do despedimento destrói os efeitos do ato inválido (despedimento), repondo o trabalhador na posição em que estaria se não tivesse sido despedido (art. 289.º, 1, do CC).

De acordo com Pedro Furtado Martins, a invalidade do despedimento ilícito equivale à figura da anulabilidade, em que o ato anulável produz efeitos até que seja declarada à sua invalidade, tudo se passando como se o despedimento jamais tivesse

---

<sup>64</sup> O art. 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo ao empregador provar que solicitou o referido parecer.



sido proferido pelo empregador. De modo que, a declaração de ilicitude do despedimento e a consequente obrigação de reconstituir a situação que existiria implica a manutenção do contrato de trabalho<sup>65</sup>.

As particularidades do contrato a termo, face ao contrato sem termo, resultam da necessidade de ter em consideração, se a declaração de ilicitude ocorreu antes ou após a verificação do termo do contrato, dado que terão consequências diferentes.

Em linhas gerais, quando o termo do contrato ocorrer antes da declaração judicial de ilicitude do despedimento, o trabalhador terá direito a receber as retribuições intercalares e uma compensação por caducidade do contrato, mas não terá o direito a ser reintegrado na empresa. Caso o termo ocorra, após a declaração judicial de ilicitude do despedimento, o trabalhador terá direito às retribuições intercalares e a reintegração, mas não terá o direito a compensação por caducidade, dado que a mesma, só se verificou após a declaração judicial do despedimento ilícito.

Iniciaremos a análise da estatuição do artigo 393.º/2, alíneas a) e b), logo abaixo.

### **3.3. Análise da estatuição do artigo 393.º/2**

#### **3.3.1. A alínea a) – retribuições intercalares**

As retribuições intercalares (art. 393/2, *a*) do CT) correspondem ao montante mínimo devido pelo empregador ao trabalhador, a título de indemnização compensatória dos danos patrimoniais e não patrimoniais causados ao trabalhador, em decorrência do despedimento ilícito no contrato a termo<sup>66</sup>. No que concerne aos danos não patrimoniais, a atribuição da indemnização correspondente dependerá de os mesmos revestirem gravidade suficiente para merecerem a tutela do direito (art. 496º, do CC). Portanto, o trabalhador deverá alegar e provar a dimensão, duração e gravidade dos danos concretos que o despedimento lhe causou. Para Luís Meneses Leitão, basta a

---

<sup>65</sup> MARTINS, Pedro Furtado, ob cit., p.433.

<sup>66</sup> Bernardo da Gama Lobo Xavier (ob. cit.) entende que, nos casos de despedimento ilícito, pouco tempo antes da ocorrência do termo, é justo que se proceda ao pagamento da compensação por caducidade, além das retribuições intercalares.

inatividade do trabalhador durante o despedimento, para lhe provocar elevados danos morais<sup>67</sup>.

Note-se que as retribuições intercalares correspondem à data do despedimento até a data da verificação do termo ou do trânsito em julgado da decisão do tribunal – “o que ocorrer primeiro”. Neste sentido, já verificamos um prejuízo substancial para o trabalhador em um contrato a termo, face a outro trabalhador em um contrato sem termo<sup>68</sup>. Dado que, este último tem sempre o direito às retribuições intercalares da data do despedimento até o trânsito em julgado da decisão. No entanto, a razão de ser desta diferença reside no seguinte: o legislador assume que, caso o termo ocorra antes do trânsito em julgado, isso significa que, naquela data, o contrato sempre cessaria, ainda que não tivesse ocorrido o despedimento. Por conseguinte, se, nessa data, o contrato ocorreria, não há motivo para que o restabelecimento da relação, refletido pela obrigação de pagamento dos salários intercalares, se estenda para lá daquele momento da ocorrência do termo.

As retribuições intercalares compreendem a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, ao trabalhador (art. 260.º do CT)<sup>69</sup>.

Estas retribuições são devidas, independentemente de o trabalhador ter optado pela reintegração na empresa ou pela indemnização em substituição à reintegração. Na verdade, esta solução faz com que o valor devido pelo empregador coincida, efetivamente, com o valor correspondente à privação patrimonial sofrida pelo trabalhador, caso o despedimento ilícito não tivesse ocorrido.

---

<sup>67</sup> LEITÃO, Luís Meneses, ob cit., p. 468.

<sup>68</sup> Neste sentido, Pedro Furtado Martins (ob. cit., p. 508), dá-nos um exemplo bastante pertinente: “Imagine-se um contrato sujeito a um termo de um ano, que ocorreria em 31/12/2010, e que o trabalhador é despedido no dia 31/03/2010, portanto sete meses antes de expirar o prazo do contrato. Impugnado esse despedimento, vem o mesmo a ser declarado ilícito por decisão do tribunal que transitou em julgado em 31/03/2011. Se fosse aplicável o regime geral do art. 390.º, 1, o trabalhador teria direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde 31/03/2010 a 31/03/2011, ou seja, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado. Mas, como se trata de um contrato a termo, aplica-se a regra do art. 393.º, 2, a), por força da qual apenas serão consideradas as retribuições intercalares que se venceriam até à ocorrência do termo, no caso até 31/12/2010, tudo se passando como se o empregador tivesse promovido a caducidade do contrato nessa data”.

<sup>69</sup> “Quanto à parte da retribuição variável – as ditas comissões -, não se tendo provado o valor das vendas por si angariadas nem o valor que auferiu, em cada mês a esse título, nem, portanto, o valor médio mensal dessa prestação, improcede, também por falta de prova.”. (...) “Além do mais, não se tendo classificado tais atribuições como retribuição, não se verificam os pressupostos a que alude o artigo 609º, nº 2 do CPC. Por outro lado, diga-se que, mal se compreende que se remeta para liquidação aquilo que foi alegado, mas não foi provado”. Acórdão do tribunal da relação do Porto, n.º 20150309638/10.8TTOAZ.P1, de 09-03-2015, relator António José Ramos, unânime, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 19/06/2015.

A dúvida que se tem colocado tanto ao nível da doutrina quanto da jurisprudência, é se às retribuições intercalares devidas por força do art. 393.º/2, a) do CT, deverão ou não ser feitas as deduções estabelecidas na regra geral (art. 392.º/2, CT). Todavia, o entendimento maioritário é no sentido de que às retribuições intercalares devidas no contrato a termo, não devem haver as deduções do regime geral vejamos os argumentos dos autores que defendem tal posição<sup>70</sup>.

De acordo com João Leal Amado, as deduções não devem ser feitas como o são nos contratos sem termo, pois nestes, apesar de haver a referida dedução há também o direito à uma indemnização (art. 389.º/1, a e art. 390.º/1, CT), ao passo que naqueles não há; funcionando os salários intercalares, sem deduções, como padrão mínimo da indemnização. Contudo, o mesmo autor salienta que, numa outra leitura da lei, poder-se-á defender às deduções desde que a indemnização não fique abaixo do limite mínimo estabelecido no art. 393.º/2, a, CT.

Para Júlio Gomes, se a lei não faz referência expressa às deduções previstas na regra geral da cessação do contrato como consequência do despedimento (antes realça no tocante ao contrato de trabalho a termo a alteração segundo a qual o trabalhador não deve receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato), parece que com tais normas outra coisa não visou o legislador que não fosse compensar, também nesta vertente, a precariedade e a insegurança da relação de trabalho ligada geneticamente a esta forma de contratação.

De acordo com António Monteiro Fernandes, as deduções às retribuições intercalares penaliza o trabalhador mais diligente e produtivo e exonera o autor do despedimento ilícito (empregador) a uma parte importante das consequências do seu ato.

---

<sup>70</sup> AMADO, João Leal, *Contrato...*, p. 436. FERNANDES, António Monteiro, ob cit., p. 489. Em sentido contrário, encontramos na doutrina, Pedro Furtado Martins, o qual entende que o argumento de que as retribuições intercalares constituem o valor mínimo da indemnização a atribuir ao trabalhador contratado a termo é insuficiente para justificar a não dedução prevista no artigo 390.º, 2, CT e que a remissão expressa no art. 393.º, 1, CT ao regime geral afasta a necessidade de previsão expressa das deduções. MARTINS, Pedro Furtado, ob. cit., p. 509.

### **3.3.2. A alínea b) – Reintegração ou indemnização substitutiva**

#### **3.3.2.1. Ocorrência do termo após o trânsito em julgado da decisão judicial**

O direito a reintegração é que assegura plenamente a reposição da situação que existia antes do despedimento ilícito. Neste domínio afirmam Gomes Canotilho e Jorge Leite: “se o ato que extingue o contrato vem, afinal, a revelar-se antijurídico, a única reação adequada do ordenamento jurídico compatível com o sistema da estabilidade é a de privar aquele ato da sua consequência normal, determinando a sua invalidade e consequente subsistência do vínculo contratual. A “monetarização” do despedimento como alternativa à reintegração permitiria, afinal, à entidade empregadora aquilo que a CRP quer, manifestamente, proibir – “desembaraçar-se” do trabalhador apesar de não haver causa legítima de despedimento”<sup>71</sup>.

No contrato a termo, o direito a reintegração só se verifica quando o termo do contrato ocorrer após o trânsito em julgado da decisão do tribunal que declarou o despedimento ilícito (art. 393/2, b) CT).

Neste sentido, a reintegração tem aplicação em raríssimas situações, ou seja, só quando o termo do contrato for demasiado longo ou quando a decisão judicial for demasiado rápida, e no caso desta última, não é o que se verifica na prática forense.

Em substituição à reintegração, o trabalhador poderá optar por uma indemnização por antiguidade (art. 391.º CT). que pode ser requerida até ao termo da discussão em audiência final de julgamento; cabendo ao tribunal determinar o seu montante <sup>72</sup>.

De acordo com Pedro Furtado Martins, seria mais adequado se a indemnização fosse equivalente ao valor que o trabalhador receberia até a verificação do termo do contrato, tendo em vista o fato de ter sido, efetivamente, este o valor do prejuízo sofrido pelo trabalhador, com o despedimento ilícito e que não é ressarcido em função das

---

<sup>71</sup> CANOTILHO, Gomes/ Jorge Leite, “A inconstitucionalidade da lei dos despedimentos”, p. 51-52, citado em AMADO, João Leal. *Contrato...*, p. 409.

<sup>72</sup> A indemnização deverá ser calculada entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no art. 381.º.

Para estes efeitos, o tribunal deverá atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial (art. 391.º, do CT), não podendo ser inferior a 3 meses.

deduções previstas no art. 390.º/2, a) do CT. De acordo com o autor, há que acrescentar ainda, o valor da compensação que o trabalhador receberia caso o contrato terminasse em razão da verificação do termo<sup>73</sup>.

Em caso de microempresa<sup>74</sup> ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção<sup>75</sup>, o empregador poderá requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa (art. 392.º/1, CT)<sup>76</sup>. Neste caso, a indemnização a pagar ao trabalhador será calculada de modo diferente, apresentando um valor majorado (n.º 3).

A lei também prevê uma indemnização majorada para aquelas categorias de trabalhadores que beneficiam de tutela especial em matéria de despedimento, como as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, bem como, os trabalhadores despedidos durante a licença parental (art. 63.º/8, do CT).

---

<sup>73</sup> MARTINS, Pedro Furtado, ob. cit. p. 511.

<sup>74</sup> Para Maria do Rosário Palma Ramalho, na ponderação da viabilidade da oposição à reintegração, devem ter-se em conta os seguintes fatores: esta exceção tem, no sistema jurídico português, um alcance considerável, uma vez que o tecido empresarial nacional é constituído maioritariamente por microempresas; deve ser ponderado o facto deste juízo de inexigibilidade de manutenção do contrato para o empregador ser, sobretudo, adequado ao despedimento disciplinar e não às restantes modalidades de despedimento, às quais aplica-se também esta previsão normativa, o que exige um especial cuidado na sua aplicação; deve levar-se em consideração o fato de esta solução fazer recair sobre o trabalhador as consequências de uma circunstância a que é absolutamente alheio (a dimensão da empresa) e, finalmente, deve ser adequadamente ponderado o facto de esta solução constituir um desvio ao princípio constitucional da segurança no emprego, insculpido no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa. O conjunto destes fatores impõe, no mínimo, que o Tribunal seja especialmente exigente na apreciação do fundamento invocado para a oposição à reintegração, nos termos do artigo 392/1 e n.º 2, avaliando se o regresso do trabalhador é, de facto, gravemente prejudicial e perturbador da atividade empresarial ou não. Apesar de concordarmos com o entendimento da autora, acreditamos que por se tratar de empresa com menos de 10 funcionários, na qual há um relacionamento muito próximo entre empregador e trabalhador, só o facto de a relação entre ambos ter sido desgastada durante o processo, já é o bastante para que a reintegração não produza um ambiente saudável dentro da empresa, sendo, portanto, ineficaz. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, ob. cit., p. 1009

<sup>75</sup> Para João Leal Amado, deve ter-se em conta a dificuldade de integrar o conceito de cargos de direção e administração, para efeitos desta norma, dada a extrema variedade das formas de organização das empresas – preconizando a necessidade de avaliação de cada situação em concreto, para concluir sobre o estatuto real do trabalhador na empresa. AMADO, João Leal, *Contrato...*

<sup>76</sup> De acordo com António Monteiro Fernandes se, durante todas as fases e vertentes da tramitação do processo, resultar uma deterioração extrema e irremediável entre o trabalhador e o empregador, suas chefias ou companheiros de trabalho, de modo a tornar insuportável o seu retorno à empresa, o empregador poderá também opor-se à reintegração, provando ao tribunal o motivo invocado para tal. Do nosso ponto de vista, o entendimento do autor faz todo o sentido, uma vez que, no tramitar de um processo judicial, podem ficar entre as partes mazelas impossíveis de serem recuperadas, fruto de verdades e mentiras, tanto da acusação quanto da defesa, para os que utilizam o processo judicial com uma única finalidade: atingir os fins sem medir os meios, ou seja, “ganhar a causa”! FERNANDES, António Monteiro, ob. cit. p. 529.

Ora, pode perguntar-se se também assim é em caso de contrato a termo.

Note-se, quanto à última hipótese referida, que estamos a pressupor um despedimento e não uma denúncia tendente à caducidade. Na verdade, o pedido de parecer à CITE não é exigível para a promoção da caducidade do contrato de trabalho a termo. O art. 144.º/3 estipula que nestes casos o que deve ser comunicado à CITE é “o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”, constituindo a sua inobservância mera “contra ordenação leve”, sem qualquer outra consequência<sup>77</sup>.

Sobre esta matéria, importa referir o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 20 de maio de 2013<sup>78</sup>. Estava em causa um contrato que, apesar de celebrado a termo, se considerou sem termo, por violação dos requisitos legais. O empregador pretendeu denunciá-lo, mas, de acordo com a requalificação do contrato, essa declaração foi perspectivada como um despedimento. Estava em causa uma trabalhadora beneficiária da proteção do art. 63.º do CT, mas o parecer da CITE não foi solicitado pelo empregador, que, na verdade, não se comportou como se estivesse a despedir mas sim de acordo com as regras da denúncia tendente à caducidade. Ora, apesar de ter perspectivado a declaração extintiva como um despedimento, o tribunal entendeu que não havia lugar ao pagamento da indemnização majorada. O coletivo de Juízes parece ter seguido o raciocínio de que, como o empregador ignorava que, na verdade, procedia a um despedimento, não lhe era exigível solicitar o dito parecer... Não podemos deixar de assinalar uma certa incoerência no aresto<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> Mas a questão pode revelar-se complexa, sob o ponto de vista do princípio da igualdade e não discriminação: se o contrato a termo for renovado a um conjunto de trabalhadores, mas for excluída a renovação relativamente a uma trabalhadora grávida, tal pode equivaler à recusa de contratar uma mulher grávida, constituindo discriminação e podendo originar uma situação equivalente a despedimento ilícito.

<sup>78</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º RP 201305201073, de 20-05-2013, Relator: Ferreira da Costa, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), pesquisado em 12/06/2015.

<sup>79</sup> Uma incoerência que também se nota em o tribunal ter mobilizado o artigo 393.º, sendo que, se o contrato deveria tratar-se como sem termo, conforme se lê na própria decisão, a chamada à colação de tal norma não se compreende.

### 3.3.2.2. Ocorrência do termo antes do trânsito em julgado da decisão judicial

Como afirmamos acima, a declaração de ilicitude do despedimento implica a invalidade do mesmo, reconstituindo a relação laboral, fazendo com que o contrato cesse por caducidade, pela verificação do seu termo.

Neste sentido, o empregador ficará exonerado tanto da obrigação de reintegração, quanto da obrigação da indemnização substitutiva, tendo apenas de pagar uma compensação ao trabalhador pela caducidade do contrato (art. 344.º/2 e art. 345.º/4, do CT)<sup>80</sup>.

De acordo com Pedro Furtado Martins, considerando que tem razão aqueles que defendem que o contrato cessou por caducidade pela verificação do seu termo, antes da decisão judicial, não há que falar em despedimento ilícito mas tão-somente em caducidade por verificação do termo. Daí resulta a obrigação do empregador, proceder ao pagamento não só das retribuições intercalares, até o termo do contrato, nos termos da alínea a)), sem prejuízo ainda de outros danos patrimoniais e não patrimoniais que o despedimento possa ter causado, como também da compensação por caducidade (art. 344.º/2 e art. 345.º/4 do CT)<sup>81</sup>. O pensamento do autor deriva do anteriormente explicado: assume-se que o contrato sempre teria cessado com a ocorrência do termo. O fato de ter havido despedimento permite presumir que, se assim não tivesse sido, o empregador teria feito caducar o contrato. Assim, deve haver lugar ao pagamento da compensação. Pensamos que o Autor tem razão.

---

<sup>80</sup> Neste sentido, João Leal Amado. *Contrato...*, p. 436.

<sup>81</sup> MARTINS, Pedro Furtado, ob. cit., p. 510.

## CONCLUSÃO

Agora, com o trabalho finalizado, estamos em condições de traçar algumas conclusões. Como já foi dito, o contrato a termo despertou o nosso interesse por se tratar de uma forma precária de contratação, a qual só *deveria* ser usada em situações excepcionais, mas que, na prática tem sido utilizada como uma forma normal de recrutamento.

Verificamos que, de acordo com a opinião da maioria da doutrina e da jurisprudência, o contrato a termo não fere, no essencial, o princípio constitucional da segurança no emprego, insculpido no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Entretanto, para nós, nem sempre esses contratos têm sido celebrados de acordo com os requisitos impostos pelo Código do Trabalho, dado ao grande volume de trabalhadores submetidos à esta modalidade contratual.

O trabalhador, muitas vezes, desconhece os requisitos legais para justificar a sua contratação, através de um contrato a termo. Em outros casos, até sabe, mas por necessidades económicas tem que submeter-se ao mesmo.

O que mais nos chamou a atenção foi o fato da flexibilização das normas trabalhistas, estender cada vez mais o âmbito de aplicação do contrato a termo.

Desta forma, o contrato que nasceu *apenas* para satisfazer necessidades temporárias de uma empresa, agora já pode ser utilizado para a satisfação permanente das mesmas, fato que nos preocupa, tendo em vista que, quanto mais contratos precários existirem, mais prejuízos teremos a nível social e económico do País.

E por fim, chegamos a um ponto tão crítico no âmbito laboral, que até o contrato por tempo indeterminado já pode ser transformado em contrato precário, fato que nos preocupa ainda mais!



## BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João, “Contrato de trabalho a termo”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho/organização Instituto de Direito do Trabalho*, coordenação Pedro Romano Martinez, Vol. 3, Editora Almedina, Coimbra, 2002, p.155-178.

ABRANTES, José João, “Contrato de trabalho a termo”, (in) *IX e X congressos nacionais de direito do trabalho: memórias / coordenação António Moreira*, colaboração Teresa Coelho Moreira, Editora Almedina, Coimbra, 2007, p. 59-61.

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*, 4ª Edição, Editora Coimbra, Coimbra, 2014.

AMADO, João Leal, “Despedimento ilícito e salários intercalares: sentença versus decisão final”, *Questões laborais*, Coimbra, a.9n.20, 2002, p.234-235.

BAPTISTA, Albino Mendes, “Efeitos da ilicitude do despedimento no contrato a termo, indemnização por danos não patrimoniais e o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa”, de 14 de Fevereiro de 2007, *Revista do Ministério Público*, Lisboa, a.28n.110 (Abr.-Jun.2007), p.135-150.

CAMANHO, Paula Ponces, “O contrato de trabalho a termo”, In: *Contrato a termo / Centro de Estudos Judiciários*, Coimbra Editora, Coimbra, Janeiro a Junho de 2012, p. 111 a 118.

CAMPOS, Alice Pereira de. *Contrato de trabalho a termo: uma forma de trabalho precário?* Lisboa, Universidade Católica Editora, 2013.

CANOTILHO, Gomes/MOREIRA, Vital, *Constituição da República Anotada*, Vol. 1, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

CORREIA, António Damasceno, “Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial”, *Questões laborais*, Coimbra, a.16n.33 (Jan.-Jun.2009), p.61-115.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.ª Ed., Coimbra, Editora Almedina, 2014.

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GOMES, Júlio, “O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?” In: *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003.

GOMES, Maria Irene, “Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no código do trabalho”, *Questões laborais*, Coimbra, a.11n.24 (2004), p.137-169.

GOMES, Maria Irene, “Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do trabalho”, In: *Código do trabalho: a revisão de 2009* / coordenador Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 263-288.

LEITÃO, Luís Meneses, *Direito do Trabalho*, 4.ª Ed, Coimbra, Editora Almedina, 2014.

MACHADO, Susana Sousa, *Contrato de trabalho a termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in) compatibilidades*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, 2ª Ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano; Luís Miguel Monteiro; Joana Vasconcelos; Pedro Madeira Brito; Pedro Dray; Luís Gonçalves da Silva; *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª Ed., Coimbra, Almedina Editora, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano, “A Constituição de 1976 e o direito do trabalho”, Nos 25 anos da Constituição da República Portuguesa de 1976. *Evolução Constitucional e Perspectivas Futuras*, Lisboa, 2001.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação do Contrato*, 2.<sup>a</sup> Ed., Coimbra, Ed. Almedina, 2006.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6.<sup>o</sup> Ed., Coimbra, Ed. Almedina, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano, “Do direito de o empregador se opor à reintegração de um trabalhador despedido”. *Revista de direito e de estudos sociais*, Coimbra, s.2a.48n.1-2 (Jan.-Jun.2007), p.103-131.

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do contrato de trabalho*, 3<sup>a</sup> ed., S. João do Estoril, Principia, 2012,

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5<sup>a</sup> Ed., Coimbra, Almedina Editora, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “Contrato de trabalho a termo no Código do trabalho de 2009: algumas notas”, In: *Código do trabalho: a revisão de 2009*, coordenador Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 249-261.

RIBEIRO, André Strecht. “Dissertação de Mestrado”: *Contratos a termo – Evolução até à Lei n.º 23/2012*, de 25 de Junho. Porto, Ed. Vida Económica, 2012.

SÁ, José Ayres de, “O contrato de trabalho a termo”, In: *A reforma do código do trabalho/ Centro de Estudos Judiciários*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, p. 277-292.

SARÁVIA, Mariana Caldeira, “Algumas notas práticas sobre os contratos de trabalho a termo”, In: *Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho? atas do Congresso de Direito do Trabalho/ coordenadores Catarina de Oliveira Carvalho, Júlio Vieira Gomes*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 251-264.

VICENTE, Joana Nunes. “Dissertação de Mestrado”: *A fuga à relação de trabalho (Típica): Em torno da Simulação e da Fraude à Lei*. Coimbra editora, Coimbra, 2008.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; Pedro Furtado Martins; António Nunes de Carvalho; Tatiana Guerra Almeida. *Manual de Direito do Trabalho*. 2.ª Ed., Lisboa, Ed. Verbo, 2014.